

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO

10214
DT

Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo

Lcda. Lourdes V. Gandarilla Trabal
Lcda. Taina E. Matos Santos
Asesoras Legales

24 de mayo de 2004

Acusamos recibo de esta carta mediante la cual se nos consulta varios asuntos relacionados a las relaciones laborales en su empresa de servicios de guía de turistas. Para mayor precisión, pasamos a transcribir literalmente su carta y consulta:

"Sus compañeros de la División de Normas del Trabajo y Recursos Humanos me recomendaron que le hiciera las siguientes preguntas para su interpretación y contestación para así administrar mi negocio según las leyes laborales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Ellos buscaron ciertas leyes para orientarme, pero concluyeron que sería sabio consultarle a usted, ya que me proporcionaría una respuesta certera y documentada a mi caso en particular. Soy una empresaria puertorriqueña que se dedica a ofrecer servicios de guía de turistas en Puerto Rico a través de una corporación con fines de lucro y registrada en el Departamento de Estado. Con la finalidad de estar preparada cuando necesite ayuda para atender a los participantes de las excursiones, deseo aprender cuáles son los procedimientos, formularios y cuáles son las leyes laborales que aplican al tipo de servicio que ofrezco cuando necesite contratar personal temporero, a tiempo completo o como contratistas independientes.

- 1. El ingreso y la cantidad de trabajo que obtengo no son suficiente para contratar a un empleado regular o temporero. ¿Puedo contratar a (un) guía(s) de turista(s) mediante servicios profesionales o como contratista(s) independiente(s)?*
- 2. ¿Es requerido un contrato entre la corporación y el guía de turistas que se contrate para trabajar en una excursión de 2, 3 ó 6 horas? Es posible que no vuelva a utilizar sus servicios dentro de varios meses o sea la única vez en un año.*

3. *De requerir un contrato, ¿Qué información debe de tener el contrato?*
4. *¿Cuáles documentos debe solicitarle al guía de turistas que intereso contratar mediante servicios profesionales o como contratista independiente?*
5. *Si contrato al mismo guía de turistas mediante contrato varias veces al mes o al año, ¿se convierte en empleado regular?*
6. *Se activa el seguro social patronal cuando se contrata a un guía de turistas mediante servicios profesionales o como contratista independiente?*
7. *Tengo un contrato con la Compañía de Turismo de Puerto Rico como guía de turistas en ciertas excursiones delineadas en el contrato. Este contrato indica que no me convierte en un empleado regular de esta agencia gubernamental, con fecha de vencimiento con opción a cancelar en cualquier momento, una cantidad total adjudicada como referencia y sólo se pagará por los servicios prestados que no excedan la misma. Al momento de confirmar mi disponibilidad, el representante de la agencia me indica sus necesidades con relación al horario y lugar de comienzo y final del servicio. ¿Puede mi corporación tener un contrato similar con un guía de turistas como contratista independiente o mediante servicios profesionales?*
8. *Antes de firmar el contrato con la Compañía de Turismo de Puerto Rico, ellos me solicitaron una propuesta. ¿Es requerido por ley, recomendable o no es necesario solicitarle una propuesta al(los) guía(s) de turista(s) antes de contratarlo(s) como contratista independiente o mediante servicios profesionales?*
9. *El servicio del guía de turistas contratado por servicios profesionales o como contratista independiente puede ser proporcionado a pie o en un vehículo turístico autorizado por la Compañía de Turismo de Puerto Rico. ¿Es requerido entregar algún formulario o pagarle al Departamento de Trabajo algún tipo de seguro en adición al Fondo del Seguro de Estado?*
10. *La calidad de servicio, imagen y como identificar al guía de turistas es indispensable en la industria del turismo; por tal motivo, utilizamos uniformes. ¿El proporcionar un polo con el emblema de la compañía al guía de turistas que contrate para trabajar una excursión de 2, 3 o 6 horas lo convierte automáticamente en un empleado regular?*
11. *En ocasiones los clientes solicitan excursiones diseñadas a la medida o sobre un tema que no es común. ¿El adiestrar a un guía de turistas*

contratado solamente para esa excursión específica, lo convierte en un empleo regular? ¿Se puede adiestrar a un contratista independiente sin que se convierta en un empleado regular?

- 12. Cuando el cliente reserva una excursión este elige el horario y lugar que comienza y termina la misma. ¿Se convierte automáticamente en un empleado regular el guía de turistas contratado como contratista independiente o mediante servicios profesionales cuando se le informa la hora y el lugar en donde comienza la excursión según contratado por el cliente? ¿Por qué?*
- 13. Es posible que necesite contratar el servicio de un vehículo turístico con chofer a una compañía de transporte para llevar a cabo la excursión. Sus compañeros me informaron que no tengo que pagar seguro choferil. ¿Existe otro tipo de seguro compulsorio o satisfacer otros requerimientos?*
- 14. Si el negocio obtiene la cantidad de trabajo e ingreso para contratar a un empleado regular y cumple con los requisitos establecidos por ley, pero deja generar el ingreso suficiente y/o la cantidad de trabajo disminuye, ¿tiene que continuar entregando los formularios que entregada cuando tenía un empleado regular?"*

ANÁLISIS DE LA CONSULTA:

De su carta se desprende que hay alguna confusión sobre la relación obrero-patronal que proviene de sus frecuentes comentarios pertinentes a que el personal a contratarse es ocasional; por poco tiempo en términos de jornadas de trabajo y de frecuencia de empleo o contratación.

Lo que determina una relación obrero-patronal no lo determina el tiempo que dedique el empleado a la labor.

Lo que determina la relación es que usted o su empresa va a emplear o a contratar personas para hacer unos trabajos que se llevan a cabo con **regularidad, con periodicidad, de forma recurrente**. Esto es, usted o su empresa, bajo circunstancias normales y con una operación comercial de prestar servicios de guías de turistas es un "patrono" ya que su negocio o empresa es el de proveer servicios de guías.

Los guías que usted emplea, independientemente de que sea por dos o tres horas, o de que emplee la **misma** persona cada vez que rinde el servicio o **cambie de personas** – son "empleados" con ciertos derechos laborales. (descuento de Seguro Social, Póliza de Fondo del Seguro del Estado, Descuento de contribuciones, pago de salarios mínimos, etc.).

Lo que le hace "patrono" **es la regularidad de la labor** que se realiza en la operación comercial, no la persona que usted emplee ni el tiempo que dediquen sus empleados al trabajo. Lo que es igual: las personas que llevan a cabo el trabajo, pueden variar, pero la labor y la operación no varía: servicio de guías, **ya que este es su negocio y es una actividad regular, sistemática y frecuente.**

Otra forma de expresar lo anterior es;

Si el trabajo es uno **casual**, o sea que no se caracteriza por la regularidad, la periodicidad, la continuidad o la recurrencia o es un trabajo, imprevisto o de emergencia y **si además**, es un trabajo o labor que no está comprendido dentro del negocio, industria o profesión u ocupación del patrono, entonces no se es "empleado".

De lo que usted informa, el trabajo **no** es casual y el mismo está comprendido dentro del negocio del patrono: servicio de guía. Lo que puede ser casual es la persona que se reclute de tiempo en tiempo para hacer la labor, pero la labor no es casual ya que es parte del negocio.

Dicho lo anterior, es necesario sin embargo, expresarle por lo menos los principios básicos que rigen el concepto de un **contratista independiente** que por razón de su relación contractual se diferencia de un "empleado" ya que es un ente jurídico independiente y separado de su empleador o persona contratante de sus servicios.

El determinar sí una persona es empleado o contratista independiente depende de los hechos particulares de cada caso. De acuerdo a la jurisprudencia vigente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido, reiteradamente, los siguientes criterios **como una guía** para hacer tal determinación:

- Naturaleza, extensión y grado de control que ejerce el principal sobre la persona en la ejecución de la obra o trabajo
- el grado de juicio o iniciativa que despliega la persona
- la forma de compensación
- la facultad de emplear y el derecho a despedir obreros
- la oportunidad de ganancias y el riesgo de pérdidas
- la propiedad del equipo y la dependencia de las facilidades suministradas por el principal
- la retención de contribuciones

- si como cuestión de realidad económica la persona que presta el servicio depende de la empresa para la cual trabaja
- la permanencia de la relación de trabajo
- si los servicios prestados son una parte integral del negocio del principal o se pueden considerar como un negocio separado o independiente por sí mismo

De forma más sencilla y en términos muy generales: Normalmente un contratista independiente es aquella persona que es contratada para hacer una labor y **que a su vez, emplea o contrata otras personas** para llevar a cabo la labor contratada. El contratista independiente, es a su vez, un patrono con responsabilidad primaria sobre sus obreros o empleados. Puede ser también una persona que es contratada para hacer una labor de forma casual o accidental, ya que es un trabajo infrecuente o de emergencia y que no contrata empleados. Ejemplo: Un plomero para reparar una rotura, un electricista para reparar una avería, etc.

Por lo demás, en cuanto a su pregunta 9 y 13 le informamos:

En casos de vehículos de turismo debe usted verificar en la Compañía de Turismo que ahora es la entidad encargada de reglamentar estos vehículos – antes era la Comisión de Servicios Público. En cuanto al Seguro Choferil; solamente se paga si usted le requiere a un empleado usar automóvil para rendir sus servicios. Si contrata una compañía para el servicio ocasionalmente, el dueño de la compañía o del servicio de transportación paga el Seguro Choferil.

Le aconsejamos que contrate los servicios de un contador o de una persona con conocimientos de contabilidad de negocios para que le asesore sobre ciertos requisitos de ley sobre empleados y ciertos formularios tales como Seguro Social, retención de contribuciones, Fondo del Seguro del Estado, Seguro por Desempleo, Arbitrios municipales, patentes, etc.

Si tiene alguna duda o desea alguna aclaración, puede comunicarse nuevamente con nuestra oficina.

Cordialmente,


Lcdo. Hiram A. Meléndez Rivera
Procurador del Trabajo